Commission de la fonction publique du Canada
Public Service Commission of Canada

2018/09/28

Sondage sur la dotation et l'impartialité politique : Rapport sur les résultats de la fonction publique fédérale

Canada

Table des matières

Introduction 5

Répondants visés par le sondage 6

Rapport sur les résultats 6

Points saillants 7

Perceptions du mérite, de l'équité et de la transparence 8

Prise en considération des droits de priorité 10

Perception de la Nouvelle orientation en dotation 11

Perception des politiques et pratiques en matière de dotation de l'organisation 13

Perception des conseils et du soutien en matière de dotation 14

Connaissance et compréhension des activités politiques et de l'impartialité politique 17

Annexe A : Ministères et organismes participants 20

Liste des tableaux

Tableau 1 : Points saillants par thème 7

Tableau 2 : Résultats des questions liées au mérite, à l'équité et à la transparence 9

Tableau 3 : Résultats des questions liées à la pression extérieure ou au sentiment d'obligation personnelle envers un ou plusieurs employés 10

Tableau 4 : Pourcentage de **conseillers en dotation** qui ont indiqué que leurs commentaires stratégiques ont été sollicités par les gestionnaires concernant la prise en compte des droits de priorité 10

Tableau 5 : Résultats des questions liées à la prise en compte des droits de priorité 11

Tableau 6 : Résultats des questions liées à la Nouvelle orientation en dotation 12

Tableau 7 : Résultats des questions relatives à la subdélégation et à l'attestation 12

Tableau 8 : Résultats pour les questions liées aux politiques et aux pratiques de dotation 13

Tableau 9 : Résultats relatifs à la prestation de conseils utiles en matière de dotation (**conseillers en dotation**) 14

Tableau 10 : Résultats relatifs aux conseils et aux services de dotation reçus (**gestionnaires**) 15

Tableau 11 : Pourcentage de **conseillers en dotation** selon lesquels les gestionnaires ont demandé leurs commentaires stratégiques dans chacun des domaines suivants 15

Tableau 12 : Pourcentage de **conseillers en dotation** selon lesquels les conseils qu'ils ont fournis aux gestionnaires ont influencé les mesures que ces derniers ont prises en matière de dotation relativement à chacun des domaines suivants 16

Tableau 13 : Pourcentage des **gestionnaires** selon lesquels les renseignements fournis par les conseillers en dotation chargés de leurs processus de dotation **n'ont pas été utiles** 16

Tableau 14 : Résultats liés à la participation à des activités politiques 17

Tableau 15 : Résultats liés à la sensibilisation et à la compréhension des activités politiques .. 18

Tableau 16 : Résultats liés à la sensibilisation à l'impartialité politique et à la compréhension de celle-ci 19
Tableau 17 : Ministères et organismes participants, et taux de réponse final 20

Introduction

La Commission de la fonction publique du Canada est chargée de promouvoir et de maintenir une fonction publique non partisane, fondée sur le mérite et représentative, au service de tous les Canadiens.

Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique a été instauré en 2018 sous la forme d'un sondage bisannuel à l'échelle de la fonction publique[1]. La collecte des données s'est déroulée sur une période de 8 semaines, entre le 22 février et le 20 avril 2018. Le sondage visait à recueillir les points de vue des employés, des gestionnaires d'embauche et des conseillers en dotation sur une grande variété de sujets liés à la dotation, y compris la Nouvelle orientation en dotation, les politiques et les pratiques de dotation de leur organisation, ainsi que les activités politiques et l'impartialité politique.

Une invitation à remplir le sondage a été envoyée à 214 275 fonctionnaires dans 74 ministères et organismes assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Au total, 101 892 employés ont répondu au sondage, ce qui représente un taux de réponse global de 47,6 %. Une liste complète des ministères et organismes participants et de leur taux de réponse respectif se trouve à l'annexe A.

Le présent rapport résume les principaux résultats du sondage dans l'ensemble des ministères et organismes de l'administration publique fédérale qui embauchent du personnel en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique[2]. Étant donné que le contenu de ce sondage diffère de celui du sondage précédent (le Sondage sur la dotation), il n'est pas toujours possible de faire des comparaisons d'une année à l'autre. De plus amples renseignements sur le sondage sont accessibles sur le site de Statistique Canada à la page du sondage.

Outre ce rapport pangouvernemental, nous élaborons les produits suivants :

- des rapports propres à chaque organisation
- un outil de visualisation interactif sur le Web permettant aux ministères et organismes d'explorer les données du sondage et de produire des tableaux de données personnalisés
- une série de rapports thématiques sur le mérite, l'équité et la transparence, la Nouvelle orientation en dotation et l'impartialité politique

Si vous avez des questions sur le contenu du présent rapport, n'hésitez pas à communiquer avec nous par courriel à l'adresse cfp.SDIP-SNPS.psc@canada.ca.

---

[1] Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique a été mené par Statistique Canada, pour le compte de la Commission de la fonction publique du Canada.

[2] Bien que les répondants au sondage provenant de divers groupes professionnels aient indiqué qu'ils étaient conseillers en dotation, les résultats des questions posées aux conseillers en dotation dans le présent rapport se limitent à ceux du groupe PE, car l'intention de ces questions était de solliciter les points de vue de la communauté des Ressources humaines.

Répondants visés par le sondage

Les résultats de ce rapport sont fondés sur tous les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée et pour une durée déterminée. Les employés à temps partiel et les employés saisonniers, les employés occasionnels, les étudiants, les entrepreneurs, les personnes nommées par le gouverneur en conseil et le personnel exclu des cabinets des ministres ne sont pas pris en compte dans cette analyse. Les résultats visent aussi les membres des Forces armées canadiennes régulières et de la Gendarmerie royale du Canada qui mènent des activités de dotation en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Rapport sur les résultats

Les données présentées dans ce rapport ont été pondérées pour tenir compte des non-répondants et des répondants qui ne voulaient pas que leurs données soient communiquées à la Commission de la fonction publique du Canada. Par conséquent, les résultats peuvent être généralisés à la population de la fonction publique fédérale dans les ministères et organismes assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les résultats sont présentés sous forme de pourcentages pour trois catégories de réponses, à savoir :

1. « oui » ou « non »
2. « fortement d'accord », « plutôt d'accord », « ni d'accord ni en désaccord », « plutôt en désaccord » ou « fortement en désaccord »
3. « pas du tout », « dans une faible mesure », « dans une certaine mesure » ou « dans une large mesure »

Pour toutes les réponses ci-dessus, les réponses « ne sais pas », « sans objet » et « impossible à évaluer » sont exclues.

Chaque grande section du rapport commence par les points saillants des constatations, suivis de tableaux pertinents. Dans chaque tableau, les questions formulées de manière positive sont présentées en premier et les questions formulées de manière négative suivent[3].

Afin de protéger la confidentialité des répondants, les résultats ne sont fournis que pour les questions ayant obtenu au moins 10 réponses. Par souci de commodité, les numéros des questions du sondage sont indiqués dans les tableaux. Une copie du questionnaire du sondage est disponible sur le site Web de Statistique Canada.

[3]Les questions formulées de manière négative sont des questions pour lesquelles les réponses positives renvoient à des résultats négatifs. Par exemple, une réponse positive à l'énoncé « Au sein de mon organisation, le processus administratif nécessaire pour doter un poste est un fardeau » représenterait un résultat négatif.

Points saillants

Le tableau ci-dessous résume les points saillants du présent rapport.

Tableau 1 : Points saillants par thème

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	
Perceptions du mérite, de l'équité et de la transparence	**Mérite** Les gestionnaires s'expriment de manière plus positive que les employés au sujet du mérite ➢ 91,9 % des **gestionnaires** ont estimé que les personnes nommées répondent aux attentes en matière de rendement pour les postes pour lesquels elles ont été embauchées ➢ 92,4 % des **gestionnaires** croient que les personnes nommées s'intègrent bien dans leur équipe ➢ 53,8 % des **employés** ont indiqué que les personnes embauchées dans leur unité de travail peuvent faire le travail demandé **Équité** ➢ 46,4 % des **employés** ont indiqué que les activités de dotation sont menées de façon équitable dans leur unité de travail ➢ 54,0 % des **employés** ont indiqué que les nominations dépendent des gens que vous connaissez dans leur unité de travail **Transparence** ➢ 44,3 % des **employés** ont indiqué que les activités de dotation sont menées de façon transparente dans leur unité de travail
Prise en considération des bénéficiaires de priorité	**Les anciens combattants comme bénéficiaires de priorité** ➢ 93,0 % des **conseillers en dotation** ont indiqué qu'ils étaient suffisamment informés des changements apportés aux droits de priorité dans la Loi sur l'embauche des anciens combattants pour conseiller les gestionnaires ➢ 65,8 % des **gestionnaires** ont déclaré avoir une compréhension modérée ou une bonne compréhension des dispositions favorisant l'emploi des anciens combattants dans la fonction publique fédérale **Droits de priorité généraux** ➢ 49,9 % des **gestionnaires** ont indiqué que les droits de priorité **limitent** leur capacité à nommer des personnes qui s'intègrent bien dans leur unité de travail
Perception de la Nouvelle orientation en dotation (NOD)	➢ 93,3 % des **conseillers en dotation** ont indiqué être bien informés au sujet de la NOD ➢ 61,4 % des **gestionnaires** ont indiqué qu'ils comprennent la NOD ➢ 46,3 % des **gestionnaires** ont indiqué que la NOD avait simplifié le processus de dotation
Perception des politiques et pratiques en matière de dotation de l'organisation	La plupart des **gestionnaires** ont estimé que la dotation est lourde (87,9 %) et pas assez rapide (62,4 %)

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	
Perception des conseils et du soutien en matière de dotation	Plus de la moitié des **gestionnaires** (59,4 %) étaient satisfaits des services fournis par les conseillers en dotation
Sensibilisation aux activités politiques et compréhension à cet égard	Alors que la plupart des **employés** (80,1 %) ont déclaré bien comprendre leurs droits et obligations en matière de participation à des activités politiques, seulement 63,6 % ont estimé que leurs organisations les tiennent bien informés
Sensibilisation à l'impartialité politique et compréhension à cet égard	Une grande majorité d'**employés** (96,4 %) croient qu'ils sont en mesure d'exercer leurs fonctions de manière politiquement impartiale

Perceptions du mérite, de l'équité et de la transparence

Points saillants

Les gestionnaires s'expriment de manière plus positive que les employés au sujet du mérite

- Bien que la plupart des **gestionnaires** estiment que les personnes nommées répondent aux attentes en matière de rendement pour les postes pour lesquels elles ont été embauchées (91,9 %) et qu'elles s'intègrent bien dans l'équipe (92,4 %), à peine plus de la moitié des **employés** (53,8 %) ont convenu que les personnes embauchées dans leur unité de travail peuvent faire le travail
- Moins de la moitié des **employés** ont indiqué que les activités de dotation sont menées de façon équitable (46,4 %) et transparente (44,3 %) dans leur unité de travail
    - Plus de la moitié des **employés** ont indiqué que les nominations dépendent des gens que vous connaissez (54,0 %) dans leur unité de travail
- Un peu plus de 75 % des **gestionnaires** ont déclaré ne pas avoir ressenti de pression externe pour embaucher un employé en particulier

Tableau 2 : Résultats des questions liées au mérite, à l'équité et à la transparence

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Fortement d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord
Formulée de manière positive					
Mesure dans laquelle les **employés** ont indiqué que les personnes embauchées dans leur unité de travail peuvent effectuer le travail (ALL_Q05B)	16,4 %	37,4 %	15,3 %	19,8 %	10,9 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu que les personnes nommées répondent aux attentes en matière de rendement pour les postes pour lesquels elles ont été embauchées (MAN_Q60A)	63,7 %	28,2 %	3,3 %	2,5 %	2,3 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu que les personnes qu'ils ont nommées s'intègrent bien aux équipes ou aux unités de travail où elles ont été affectées (MAN_Q60B)	67,0 %	25,4 %	3,1 %	2,3 %	2,2 %
Mesure dans laquelle les **employés** ont convenu que le processus de sélection des personnes pour les postes de leur unité de travail se fait de façon équitable (ALL_Q05D)	14,0 %	32,4 %	21,6 %	18,2 %	13,8 %
Mesure dans laquelle les **employés** ont convenu que les activités de dotation dans leur unité de travail sont menées de façon transparente (ALL_Q05A)	13,8 %	30,5 %	17,5 %	20,0 %	18,2 %
Formulée de manière négative					
Mesure dans laquelle les **employés** ont convenu que les nominations aux postes de leur unité de travail dépendent des gens que vous connaissez (ALL_Q05C)	19,5 %	34,5 %	22,5 %	12,5 %	11,0 %

Tableau 3 : Résultats des questions liées à la pression extérieure ou au sentiment d'obligation personnelle envers un ou plusieurs employés

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
Formulée de manière négative				
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu qu'ils ressentaient de la pression provenant de l'extérieur pour sélectionner un candidat en particulier (MAN_Q85A)	75,6 %	11,6 %	7,3 %	5,4 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu qu'ils ressentaient un sentiment d'obligation personnelle ou de dette envers un ou plusieurs employés (MAN_Q85B)	81,2 %	12,5 %	4,9 %	1,5 %

Prise en considération des droits de priorité

Points saillants

- 93 % des **conseillers en dotation** ont indiqué que, dans une certaine mesure ou dans une large mesure, ils sont suffisamment informés des changements apportés aux droits de priorité dans la Loi sur l'embauche des anciens combattants pour conseiller les gestionnaires
- Environ les deux tiers des **gestionnaires** (65,8 %) ont déclaré avoir une compréhension modérée ou une grande compréhension des dispositions favorisant l'emploi des anciens combattants au sein de la fonction publique fédérale
    - Presque 50 % des **gestionnaires** ont indiqué que les droits de priorité **limitent** leur capacité à nommer des personnes qui s'intègrent bien dans leur unité de travail

Tableau 4 : Pourcentage de **conseillers en dotation** qui ont indiqué que leurs commentaires stratégiques ont été sollicités par les gestionnaires concernant la prise en compte des droits de priorité

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Oui	Non
Prise en considération des droits de priorité (ADV_Q15A)	88,6 %	11,4 %

Tableau 5 : Résultats des questions liées à la prise en compte des droits de priorité

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
Formulée de manière positive				
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** comprennent les dispositions favorisant l'emploi des anciens combattants dans la fonction publique fédérale (MAN_Q80I)	13,5 %	20,7 %	35,9 %	29,9 %
Mesure dans laquelle les **conseillers en dotation** ont indiqué être suffisamment informés des modifications apportées aux droits de priorité en vertu de **la Loi sur l'embauche des anciens combattants** de sorte qu'ils sont en mesure de fournir des conseils éclairés aux gestionnaires de leur organisation à ce sujet (ADV_Q10D)	1,0 %	6,0 %	31,6 %	61,4 %
Mesure dans laquelle les **conseillers en dotation** ont indiqué que leurs commentaires concernant la prise en compte des droits de priorité ont influencé les décisions de dotation des gestionnaires (ADV_Q20A)	2,0 %	14,5 %	35,1 %	48,4 %
Formulée de manière négative				
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu que les droits de priorité limitent leur capacité à nommer des personnes qui s'intègrent bien dans leur unité de travail (MAN_Q80H)	18,5 %	31,6 %	30,4 %	19,5 %

Perception de la Nouvelle orientation en dotation

Points saillants

- 93,3 % des **conseillers en dotation** se sentent suffisamment informés de la façon dont leur ministère ou organisme met en œuvre la Nouvelle orientation en dotation dans une certaine mesure ou dans une large mesure, et 93,1 % croient pouvoir expliquer aux gestionnaires comment la mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation est liée aux besoins de dotation des gestionnaires
    - 61,4 % des **gestionnaires** ont indiqué avoir une compréhension modérée ou une grande compréhension de la Nouvelle orientation en dotation
- Bien que 93,2 % des **conseillers en dotation** croient que la Nouvelle orientation en dotation permet, dans une certaine mesure ou dans une large mesure, aux gestionnaires d'adapter leurs activités de dotation en fonction des besoins organisationnels, à peine plus de la moitié des **gestionnaires** (56,1 %) croient que la Nouvelle orientation en dotation a amélioré la dotation dans leur ministère ou organisme
- Moins de la moitié des **gestionnaires** (46,3 %) ont indiqué que la Nouvelle orientation en dotation a simplifié la dotation dans leur ministère ou organisme dans une certaine mesure ou dans une large mesure
    - Plus du quart des **gestionnaires** (26,2 %) ne croient pas du tout que la Nouvelle orientation en dotation a simplifié la dotation dans leur ministère ou organisme

Tableau 6 : Résultats des questions liées à la Nouvelle orientation en dotation

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
Mesure dans laquelle les **conseillers en dotation** ont indiqué qu'ils sont suffisamment informés de la façon dont leur organisation a décidé de mettre en œuvre la NOD (ADV_Q10A)	1,4 %	5,3 %	20,4 %	72,9 %
Mesure dans laquelle les **conseillers en dotation** ont indiqué qu'ils peuvent expliquer aux gestionnaires comment la mise en œuvre de la NOD au sein de leur organisation répond à leurs besoins en dotation (ADV_Q10B)	1,6 %	5,3 %	21,8 %	71,3 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont indiqué qu'ils comprennent la NOD (MAN_Q80A)	15,1 %	23,4 %	42,3 %	19,1 %
Mesure dans laquelle les **conseillers en dotation** ont indiqué que la NOD offre à leurs clients la possibilité d'adapter leurs activités de dotation en fonction des besoins organisationnels (ADV_Q10C)	1,1 %	5,7 %	26,9 %	66,3 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont indiqué que la NOD a amélioré la façon d'embaucher et de nommer les candidats au sein de leur organisation (MAN_Q80B)	18,5 %	25,4 %	38,9 %	17,2 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont indiqué que la NOD a permis de simplifier la dotation au sein de leur organisation (MAN_Q80C)	26,2 %	27,6 %	32,4 %	13,9 %
Mesure dans laquelle les **conseillers en dotation** ont indiqué que la mise en place du Formulaire d'attestation a servi à renforcer les principales responsabilités des gestionnaires subdélégués (ADV_Q10E)	6,3 %	20,5 %	41,7 %	31,6 %

Tableau 7 : Résultats des questions relatives à la subdélégation et à l'attestation

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Oui	Non
Gestionnaires ayant indiqué qu'ils ont le pouvoir subdélégué par leur administrateur général de procéder à la nomination de candidats de l'extérieur de leur organisation et au sein de celle-ci (MAN_Q10A)	23,6 %	76,4 %
Gestionnaires ayant indiqué qu'ils ont signé un **formulaire d'attestation** (MAN_Q10B)	93,5 %	6,5 %

Perception des politiques et pratiques en matière de dotation de l'organisation

Points saillants

La plupart des gestionnaires estiment que la dotation est lourde et pas assez rapide

- Plus de 85 % des **gestionnaires** ont indiqué que le processus administratif pour pourvoir un poste dans leur ministère ou organisme est lourd
    - Plus de la moitié (55,5 %) ont dit que ce processus est lourd « dans une large mesure »
- Presque 75 % des **gestionnaires** ont indiqué comprendre les politiques de dotation de leur ministère ou organisme dans une certaine mesure ou dans une large mesure
- Bien que la plupart des **gestionnaires** (60,0 %) estiment que, dans une certaine ou dans une large mesure, les options de dotation au sein de leur ministère ou organisme leur donnent la souplesse nécessaire pour nommer des personnes qui s'intègrent bien dans leur unité de travail, seule une minorité de **gestionnaires** (37,6 %) croient que ces options leur permettent de pourvoir les postes aussi rapidement qu'il le faut
    - Le quart des **gestionnaires** ont indiqué que les options de dotation ne leur permettent pas de répondre à leurs besoins en personnel aussi rapidement qu'il le faut

Tableau 8 : Résultats pour les questions liées aux politiques et aux pratiques de dotation

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
Formulée de manière positive				
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont indiqué qu'ils comprennent les politiques de leur organisation en matière de dotation (MAN_Q80D)	6,1 %	20,7 %	45,2 %	27,9 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont dit que les options de dotation dans leur organisation leur permettent de répondre à leurs besoins en dotation aussi rapidement qu'il le faut (MAN_Q80F)	24,9 %	37,5 %	29,9 %	7,7 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont indiqué que les options de dotation dans leur organisation leur donnent la latitude nécessaire pour nommer des personnes qui s'intègrent bien dans **leur unité** de travail (MAN_Q80G)	13,2 %	26,8 %	41,1 %	18,9 %
Formulée de manière négative				
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont indiqué que le processus administratif de dotation dans leur organisation est lourd (MAN_Q80E)	1,9 %	10,1 %	32,4 %	55,5 %

Perception des conseils et du soutien en matière de dotation

Points saillants

Plus de la moitié des gestionnaires étaient satisfaits des services fournis par les conseillers en dotation

- Plus de 98 % des **conseillers en dotation** avaient confiance, dans une certaine ou dans une large mesure, en leur capacité à fournir aux gestionnaires des conseils utiles en matière de dotation, tandis que 72,7 % des **gestionnaires** étaient d'avis que les conseils fournis étaient utiles
- Environ 6 **gestionnaires** sur 10 (59,4 %) ont indiqué que, dans l'ensemble, ils étaient satisfaits des services de dotation reçus de leur ministère ou organisme
- Selon les **conseillers en dotation**, les gestionnaires ont surtout cherché à obtenir des conseils stratégiques sur ce qui suit :
    - les outils de sélection ou les méthodes à utiliser pour évaluer les candidats
    - l'établissement des critères de mérite
    - le choix du processus de dotation
    - l'établissement de la zone de sélection
- Ce sont aussi les quatre domaines où une vaste majorité des **conseillers en dotation** estiment, dans une certaine ou dans une large mesure, avoir le plus influencé les mesures qu'ont prises les gestionnaires en matière de dotation

Tableau 9 : Résultats relatifs à la prestation de conseils utiles en matière de dotation (**conseillers en dotation**)

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
Mesure dans laquelle les conseillers en dotation ont indiqué qu'ils ont confiance en leur capacité à fournir aux gestionnaires des conseils utiles en matière de dotation (ADV_Q10F)	0,4 %	1,3 %	16,0 %	82,3 %

Tableau 10 : Résultats relatifs aux conseils et aux services de dotation reçus (**gestionnaires**)

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Fortement d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu que les conseillers en dotation de leur organisation leur ont donné des conseils cohérents en matière de dotation (MAN_Q65A)	33,1 %	35,7 %	10,3 %	12,9 %	8,0 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu que les conseillers en dotation de leur organisation leur ont donné des conseils utiles en matière de dotation (MAN_Q65B)	36,2 %	36,5 %	10,7 %	10,2 %	6,5 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu que les conseillers en dotation de leur organisation ont agi de manière proactive pour les aider à nommer la personne dont ils avaient besoin aux postes à doter (MAN_Q75A)	22,8 %	28,9 %	16,9 %	18,3 %	13,2 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont convenu que, dans l'ensemble, ils étaient satisfaits des services de dotation qu'ils ont reçus de leur organisation (MAN_Q75B)	28,2 %	31,2 %	13,7 %	15,1 %	11,8 %

Tableau 11 : Pourcentage de **conseillers en dotation** selon lesquels les gestionnaires ont demandé leurs commentaires stratégiques dans chacun des domaines suivants

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Oui	Non
Mesures d'adaptation pour les évaluations à l'intention des candidats (ADV_Q15B)	66,1 %	33,9 %
Considérations relatives à l'équité en matière d'emploi (ADV_Q15C)	56,2 %	43,8 %
Établissement de la zone de sélection (ADV_Q15D)	89,3 %	10,7 %
Établissement des critères de mérite (ADV_Q15E)	95,7 %	4,3 %
Outils ou méthodes d'évaluation à utiliser (ADV_Q15F)	96,1 %	3,9 %
Durée proposée de l'annonce des postes à pourvoir (ADV_Q15G)	88,3 %	11,7 %
Choix de la méthode utilisée pour doter les postes (ADV_Q15H)	95,3 %	4,7 %

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Oui	Non
Harmonisation des besoins en dotation des gestionnaires avec les priorités du plan des RH de leur organisation (ADV_Q15I)	59,4 %	40,6 %

Tableau 12 : Pourcentage de **conseillers en dotation** selon lesquels les conseils qu'ils ont fournis aux gestionnaires ont influencé les mesures que ces derniers ont prises en matière de dotation relativement à chacun des domaines suivants

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
Mesures d'adaptation pour les évaluations à l'intention des candidats (ADV_Q20B)	3,9 %	15,3 %	32,7 %	48,0 %
Considérations relatives à l'équité en matière d'emploi (ADV_Q20C)	2,6 %	20,6 %	43,7 %	33,0 %
Établissement de la zone de sélection (ADV_Q20D)	0,3 %	4,9 %	35,2 %	59,6 %
Établissement des critères de mérite (ADV_Q20E)	0,3 %	4,3 %	30,4 %	65,0 %
Outils ou méthodes d'évaluation à utiliser (ADV_Q20F)	0,2 %	5,2 %	35,1 %	59,4 %
Durée proposée de l'annonce des postes à pourvoir (ADV_Q20G)	1,4 %	7,9 %	37,5 %	53,1 %
Choix de la méthode utilisée pour doter les postes (ADV_Q20H)	0,4 %	4,1 %	37,7 %	57,8 %
Harmonisation des besoins en dotation des gestionnaires avec les priorités du plan des RH de leur organisation (ADV_Q20I)	1,1 %	12,1 %	47,1 %	39,7 %

Tableau 13 : Pourcentage des **gestionnaires** selon lesquels les renseignements fournis par les conseillers en dotation chargés de leurs processus de dotation **n'ont pas été utiles**

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Oui*	Non
Prise en considération des droits de priorité (MAN_Q70_1)	24,2 %	75,8 %
Mesures d'adaptation pour les évaluations à l'intention des candidats (MAN_Q70_2)	15,4 %	84,6 %
Considérations relatives à l'équité en matière d'emploi (MAN_Q70_3)	11,8 %	88,2 %
Établissement de la zone de sélection (MAN_Q70_4)	25,9 %	74,1 %
Établissement des critères de mérite (MAN_Q70_5)	50,2 %	49,8 %
Outils ou méthodes d'évaluation à utiliser (MAN_Q70_6)	54,6 %	45,4 %
Durée proposée de l'annonce des postes à pourvoir (MAN_Q70_7)	24,9 %	75,1 %

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Oui*	Non
Choix de la méthode utilisée pour doter les postes (MAN_Q70_8)	55,4 %	44,6 %
Harmonisation des besoins en dotation avec les priorités du plan de RH de leur organisation (MAN_Q70_9)	43,1 %	56,9 %

* Remarque : Question formulée de manière négative; seuls les gestionnaires qui ont indiqué qu'ils n'étaient pas d'accord pour dire que les conseillers en dotation de leur organisation leur ont fourni des conseils utiles (MAN_Q65B) ont répondu à cette question.

Connaissance et compréhension des activités politiques et de l'impartialité politique

Faits saillants – Activités politiques

Bien que la plupart des employés disent qu'ils comprennent leurs droits et responsabilités concernant la participation à des activités politiques, ils ont indiqué que leurs ministères et organismes doivent les tenir mieux informés

- Presque 98 % des **employés** n'ont pas participé à des activités politiques autres qu'exercer leur droit de vote ou poser leur candidature à une élection
- Une majorité d'**employés** (80,1 %) a signalé comprendre dans une certaine ou dans une large mesure leurs droits et leurs responsabilités concernant la participation à des activités politiques
- Moins des deux tiers des **employés** (63,6 %) ont indiqué que leur ministère ou organisme les tient informés de leur droit de participer à des activités politiques dans une certaine mesure ou dans une large mesure
    - Toutefois, 88,5 % des **employés** ont indiqué qu'ils sont en mesure de prendre des décisions éclairées au sujet de leur participation à des activités politiques dans une certaine mesure ou dans une large mesure
- Plus des trois quarts des **gestionnaires** (76,6 %) étaient d'avis qu'ils pouvaient fournir des conseils à leurs employés et répondre à leurs questions au sujet de leur participation à des activités politiques dans une certaine mesure ou dans une large mesure

Tableau 14 : Résultats liés à la participation à des activités politiques

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Oui	Non
Pourcentage d'**employés** qui ont indiqué avoir participé à des activités politiques (autres qu'exercer leur droit de vote ou poser leur candidature à une élection) entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017 (ALL_Q25)	2,4 %	97,6 %

Tableau 15 : Résultats liés à la sensibilisation et à la compréhension des activités politiques

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
Mesure dans laquelle les **employés** ont indiqué comprendre leurs droits et responsabilités concernant la participation à des activités politiques (ALL_Q15A)	3,4 %	16,6 %	44,5 %	35,6 %
Mesure dans laquelle les **employés** ont indiqué que leur organisation les tient informés de leur droit de participer à des activités politiques (ALL_Q15C)	11,2 %	25,2 %	35,9 %	27,7 %
Mesure dans laquelle les **employés** ont indiqué être en mesure de prendre des décisions éclairées relativement à leur participation à des activités politiques (ALL_Q20D)	2,1 %	9,3 %	32,8 %	55,7 %
Mesure dans laquelle les **gestionnaires** ont indiqué pouvoir fournir des conseils à leurs employés et répondre à leurs questions au sujet de leur participation à des activités politiques (ALL_Q15E)	5,7 %	17,7 %	41,7 %	34,9 %

Points saillants – Impartialité politique

Une grande majorité d'employés croient qu'ils sont en mesure d'exercer leurs fonctions de manière politiquement impartiale

- Plus de 96 % des **employés** ont indiqué qu'ils sont en mesure d'exercer leurs fonctions de manière politiquement impartiale dans une certaine mesure ou dans une large mesure
- 7 **employés** sur 10 ont indiqué que leur ministère ou organisme les tient informés de leurs responsabilités en matière d'impartialité politique dans une certaine mesure ou dans une large mesure

Tableau 16 : Résultats liés à la sensibilisation à l'impartialité politique et à la compréhension de celle-ci

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
Mesure dans laquelle les **employés** comprennent leurs responsabilités en matière d'impartialité politique dans l'exercice de leurs fonctions à titre de fonctionnaires (ALL_Q15B)	1,3 %	6,3 %	25,8 %	66,5 %
Mesure dans laquelle les **employés** ont indiqué que leur organisation les tient informés de leurs responsabilités en matière d'impartialité politique dans l'exercice de leurs fonctions (ALL_Q15D)	8,0 %	21,3 %	36,7 %	33,9 %
Mesure dans laquelle les **employés** comprennent l'importance d'être perçu comme politiquement impartial dans l'exercice de leurs fonctions (ALL_Q20A)	1,0 %	4,7 %	19,3 %	74,9 %
Mesure dans laquelle les **employés** croient qu'ils sont en mesure d'exercer leurs fonctions à titre de fonctionnaires d'une manière politiquement impartiale (ALL_Q20B)	0,7 %	2,9 %	15,9 %	80,5 %
Mesure dans laquelle les **employés** croient que, dans leur unité de travail, les employés exercent leurs fonctions à titre de fonctionnaires d'une manière politiquement impartiale (ALL_Q20C)	1,1 %	4,0 %	21,8 %	73,0 %

Annexe A : Ministères et organismes participants

Tableau 17 : Ministères et organismes participants, et taux de réponse final

Organisation	Taux de réponse final
Affaires autochtones et du Nord Canada[4]	43,5 %
Affaires mondiales Canada	49,0 %
Agence canadienne d'évaluation environnementale	56,4 %
Agence canadienne de développement économique du Nord	54,8 %
Agence de la consommation en matière financière du Canada	63,6 %
Agence de la santé publique du Canada	46,4 %
Agence de promotion économique du Canada atlantique	55,7 %
Agence des services frontaliers du Canada	44,2 %
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	54,6 %
Agence spatiale canadienne	49,6 %
Agriculture et Agroalimentaire Canada	44,3 %
Anciens Combattants Canada	55,1 %
Bibliothèque et Archives Canada	62,6 %
Bureau de la sécurité des transports du Canada	51,4 %
Bureau de l'enquêteur correctionnel	60,0 %
Bureau du commissaire aux élections fédérales	72,0 %
Bureau du Conseil privé	35,1 %
Bureau du Directeur général des élections	52,2 %
Bureau du secrétaire du gouverneur général	44,8 %
Bureau du surintendant des faillites Canada	54,4 %
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	45,0 %
Comité externe d'examen des griefs militaires	66,7 %
Comité externe d'examen de la GRC	66,7 %
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	46,9 %
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	46,8 %
Commissariat à l'information du Canada	25,6 %
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	65,2 %
Commissariat au lobbying du Canada	75,0 %
Commissariat aux langues officielles	51,4 %
Commission canadienne des droits de la personne	50,5 %
Commission canadienne des grains	66,0 %
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC	54,7 %
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	55,6 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	41,4 %

[4] Remarque : Le ministère des Relations Couronne-Autochtones et des Affaires du Nord et le ministère des Services aux Autochtones Canada n'ont pas été désignés dans l'échantillon d'octobre 2017, mais figuraient aux fins de sélection en tant que ministères de répondants dans le questionnaire du sondage.

Organisation	Taux de réponse final
Commission de la fonction publique du Canada	51,6 %
Commission des libérations conditionnelles du Canada	48,9 %
Commission du droit d'auteur du Canada	70,6 %
Commission mixte internationale	50,0 %
Condition féminine Canada	38,7 %
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	52,4 %
Conseil des produits agricoles du Canada	68,8 %
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	43,3 %
Cour suprême du Canada	38,8 %
Développement économique Canada pour les régions du Québec	51,7 %
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	58,1 %
École de la fonction publique du Canada	46,5 %
Emploi et Développement social Canada	52,2 %
Environnement et Changement climatique Canada	48,2 %
Gendarmerie royale du Canada - fonctionnaires	50,8 %
Gendarmerie royale du Canada (gestionnaires non civils)	46,6 %
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	50,5 %
Infrastructure Canada	47,5 %
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	52,5 %
Ministère de la Défense nationale (fonctionnaires)	49,1 %
Ministère de la Défense nationale (gestionnaires non civils)	39,8 %
Ministère de la Justice Canada	49,4 %
Ministère des Finances Canada	47,2 %
Office des transports du Canada	56,0 %
Office national de l'énergie	56,6 %
Patrimoine canadien	48,7 %
Pêches et Océans Canada	36,5 %
Pétrole et gaz des Indiens du Canada	69,0 %
Ressources naturelles Canada	45,6 %
Santé Canada	47,6 %
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	52,2 %
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	49,1 %
Sécurité publique Canada	48,1 %
Service administratif des tribunaux judiciaires	45,2 %
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	51,7 %
Service correctionnel Canada	33,2 %
Service des poursuites pénales du Canada	53,5 %
Services partagés Canada	52,5 %
Services publics et Approvisionnement Canada	52,4 %
Statistique Canada	60,9 %

Organisation	Taux de réponse final
Transports Canada	51,7 %
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	52,7 %
Sondage sur la dotation et l'impartialité politique	**47,6 %**